

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

FICHE N°2 : L'INTERESSEMENT

L'intéressement est un mécanisme qui permet d'associer collectivement les salariés à l'amélioration des résultats comptables et des performances de l'entreprise.

HISTORIQUE

L'intéressement a été mis en place en 1959 par le Général de Gaulle.
Il a été modifié par la loi du 25 juillet 1994 et par la loi du 19 février 2001, dite loi FABIUS.

CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises concernées :

toutes les entreprises dès lors qu'elles satisfont à leurs obligations en matière de représentation du personnel, peuvent instituer un intéressement, quels que soient la nature de leur activité, leur forme juridique et leur effectif. C'est un système facultatif.

Les bénéficiaires :

tous les salariés, si une ancienneté est requise, elle ne peut excéder 3 mois.

LES PARTENAIRES DE LA MISE EN OEUVRE

L'accord de l'intéressement doit être conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche,
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives,
- soit au sein du Comité d'Entreprise (CE),
- soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le projet d'accord d'intéressement doit être soumis pour avis au Comité d'Entreprise s'il existe dans les 15 jours précédents la signature de l'accord.

L'ACCORD D'INTERESSEMENT

La durée de l'accord

Elle est de 3 ans. Au terme de cette durée, il n'est pas présumé être reconduit. Il faut une nouvelle négociation.

Les exonérations fiscales et sociales sont soumises à 2 conditions :

- l'accord doit impérativement être conclu avant la fin de la 1^{ère} moitié de la période de calcul,
- l'accord d'intéressement doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été établi dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion.

La période de référence

Le calcul peut se pratiquer sur :

- l'exercice annuel ; on dit alors que c'est un intéressement annuel,
- ou une durée au minimum égale à 3 mois ; on dit alors que c'est un intéressement infra annuel.

LES MODALITES DE L'INTERESSEMENT

Le montant global à distribuer est fonction de critères définis dans l'accord : il est aléatoire et variable en fonction, soit des résultats, soit des performances de l'entreprise (la méthode de mesure est précisée dans l'accord). Des objectifs ou des seuils peuvent être fixés pour les critères. Ces derniers peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs.

La répartition de l'intéressement

Cette répartition peut-être :

- uniforme,
- ou proportionnelle au salaire,
- ou proportionnelle au temps de présence,
- ou combiner plusieurs de ces facteurs.

Les limites de l'intéressement

- Le montant global des sommes annuellement distribuées ne peuvent excéder 20% des salaires bruts effectivement versés aux salariés,
- le montant individuel de l'intéressement versé annuellement est limité à 50% du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

LES CRITERES DE CALCUL

Les critères de calcul de l'intéressement sont définis dans l'accord. Ils peuvent porter sur toutes sortes d'amélioration telles que la sécurité, la formation, le social, etc. Ils présentent un caractère aléatoire et sont liés à la mesure de la performance, des résultats de l'entreprise. La formule de calcul doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios).

PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION

Les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération.

L'INFORMATION DES SALARIES

L'accord d'intéressement

Une note d'information sur l'accord d'intéressement doit être remise à tous les salariés bénéficiaires.

La fiche d'intéressement

Toute somme attribuée à un salarié dans le cadre de l'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Elle doit comporter en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

- La prime d'intéressement que perçoit le salarié est exonérée de cotisations sociales patronales et salariales, mais reste soumise aux prélèvements de la CSG et CRDS,
- elle est exonérée d'impôt sur le revenu, si elle est versée sur le plan épargne entreprise, dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur perception,
- elle est déductible du bénéfice imposable pour les entreprises.